
Ralf Ruckus

„Der amerikanische Traum für zwei Euro pro Stunde“¹

Zum Arbeiterkampf bei Amazon in Polen

Amazon gehört zu den weltgrößten Buchverkäufern, Onlinehändlern und Webhostern – und ist bekannt für sein großes Netz von Lagern und Logistikzentren, in denen Arbeiter_innen Waren packen und an Kunden verschicken.

Entgegen der von Medien nachgeplapperten Behauptung Amazons, die Firma habe Kauf und Verteilung von Gütern revolutioniert, hat sie bloß die neuen Möglichkeiten des Internetverkaufs mit alten Praktiken der Versandhändler kombiniert. Lieferkosten und -zeiten wurden durch Mechanisierung, Taylorisierung und Standardisierung von Arbeits- und Logistikabläufen reduziert und so eine ausbeuterische Arbeitsumgebung mit Hunderttausenden ungelerner, anstrengender und langweiliger Jobs in Lagern auf der ganzen Welt geschaffen.

Streiks, Bummelstreiks und andere Aktionen zeigen, dass Amazon-Arbeiter_innen ihre Ausbeutung nicht einfach hinnehmen, sondern sich wehren. Ein Beispiel aus der jüngsten Zeit ist der Kampf im Amazon-Lager in Sady, einem Vorort der Stadt Poznan in Westpolen, das im September 2014 eröffnet wurde. Dieser Artikel zeigt die Arbeitsbedingungen und die dortigen Versuche der Arbeiter_innen, sich zu organisieren und zu kämpfen, und er benennt Heraus-

¹ Überschrift eines Artikels der polnischen Tageszeitung *Gazeta Wyborcza*, 6. Juli 2015: „Bunt w polskim Amazonie. Amerykański sen za 8,5 zł za godzinę“ (8,50 Zloty sind etwa 1,93 Euro, Umtauschkurs am 7. Februar 2016): [http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,18305728,Bunt_w_polskim_Amazonie__Amerykanski_sen_za_8_5_zl.html].

forderungen und Probleme, vor denen Arbeiter_innen und unterstützende Aktivist_innen stehen.²

Ein globales Unternehmen

Amazon begann im Jahr 1994 mit dem Verkauf von Büchern in den USA, bietet heute allerdings in vielen Ländern alle möglichen Produkte, von Elektronik bis zu Lebensmitteln, an und verkauft diese über sein eigenes Netzwerk von Lagern. Amazon fungiert zudem als Verkaufsplattform, auf der andere produzierende oder handelnde Firmen ihre Produkte anbieten können.³ Amazon produziert und verkauft auch elektronische Geräte (*Kindle, Echo ...*), bietet das Streaming von Filmen und Musik an und betreibt einen Webhosting- und Cloud-Service, momentan der dynamischste Bereich der Firma.⁴ In den USA kommt ein *business-to-business*-Dienst (B2B) dazu, also der Verkauf von Maschinen und Gütern zwischen Unternehmen.⁵

Im Jahr 1999 dehnte Amazon sein Lagernetz nach Europa aus, zuerst nach Großbritannien und Deutschland, später nach Frankreich, Italien und Spanien. Seit 2004/5 betreibt die Firma Lager in

² Dieser Artikel basiert auf kollektiven Erfahrungen von Arbeiter_innen im Amazon-Lager in Poznan-Sady und den gemeinsamen Debatten mit dem Autor seit dem Beginn der Organisierung und des Kampfes im Sommer 2014. Allein der Autor ist für die gegebenen Informationen und Interpretationen verantwortlich. Der Artikel konzentriert sich auf die Dokumentation der Arbeiteraktionen im dortigen Amazon-Lager. Die notwendige politische Debatte über die Organisierungsversuche und umfassendere Aspekte des Klassenkampfes in der Region und eine Untersuchung der Entwicklung Amazons in anderen Ländern wie Deutschland sowie der dortigen Konflikte zwischen Arbeiter_innen und Management – wie auch zwischen Arbeiter_innen und den Führungen traditioneller Gewerkschaften wie der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft *Verdi* – stehen noch aus.

³ Amazon plant gegenwärtig die Übernahme (von Teilen) der Transportabläufe sowie den Aufbau einer eigenen Flotte von Lieferwagen, LKW, Flugzeugen und möglicherweise auch Drohnen. Siehe zum Beispiel [<http://www.seattletimes.com/business/amazon/amazon-in-talks-to-lease-20-jets-to-launch-air-cargo-business>].

⁴ Zum Webhosting- und Cloud-Service siehe [https://aws.amazon.com/?nc1=hl_s].

⁵ Zur B2B-Plattform siehe [<http://www.amazon.com/b?node=11261610011>].

Japan und China,⁶ und gegenwärtig breitet sie sich schnell in Indien aus.⁷ Gegenwärtig hat Amazon weltweit mehr als 200 Logistikzentren, vor allem sogenannte *fulfillment center* (im Folgenden: FC).⁸

Amazon hat bisher kaum Profit gemacht, weil – seiner Managementstrategie folgend – ein Großteil der Überschüsse in Wachstum investiert worden ist: neue FC, neue Produktlinien, neue Technologien und so weiter.⁹ Mit einem Nettoumsatz von über 107 Milliarden US-Dollar 2015 ist Amazon einer der größten Einzelhändler weltweit, auch wenn die Firma immer noch weit hinter dem Primus Walmart mit 490 Milliarden US-Dollar Nettoumsatz zurückliegt.¹⁰ Doch während Walmart Anfang 2015 etwa 2,2 Millionen Beschäftigte hatte, waren es bei Amazon nur etwa 150.000, zu denen in der Hauptverkaufssaison im Spätherbst etwa 100.000 Befristete hinzukamen.¹¹

⁶ Aufgrund Alibabas starker Position hat Amazon Schwierigkeiten, sich in China auszuweiten. Amazon betreibt sogar ein Onlinegeschäft auf Alibabas *taobao*-Webseite, siehe [<http://blogs.wsj.com/digits/2015/03/06/amazon-opens-store-inside-alibabas-tmall-in-china>; <https://amazon.world.tmall.com>].

⁷ Zu Amazons Ausbreitung in Indien siehe [<https://angryworkersworld.wordpress.com/2015/11/11/amazon-in-india-the-e-commerce-jungle-and-workers-reality>].

⁸ Eine Liste der weltweiten Amazon-Lager findet sich unter [http://www.mwpyv.com/html/amazon_com.html]. Amazons *fulfillment center* (FC) dienen dem Versand von Kundenbestellungen und bestehen aus einem System von Lagerflächen, die mit Transportbändern verbunden sind, und Tausenden von Arbeitsplätzen, an denen Güter empfangen, eingelagert, kommissioniert, verpackt und versandt werden.

⁹ Das hat sich kürzlich, wenn auch möglicherweise nur vorübergehend, geändert, weil Amazon 2015 Gewinn machte, was zum Teil auf den Erfolg der *Amazon Web Services* zurückzuführen ist; siehe [<http://www.wired.com/2015/10/get-used-to-amazon-being-a-profitable-company>].

¹⁰ Zum Nettoumsatz von Amazon und Walmart 2015 siehe [<http://www.statista.com/statistics/266282/annual-net-revenue-of-amazoncom>] und [<http://www.statista.com/statistics/183399/walmarts-net-sales-worldwide-since-2006>]; zu Walmart siehe auch [<http://www.nytimes.com/2016/01/16/business/walmart-to-close-269-stores.html>].

¹¹ Siehe [<http://qz.com/462605/amazon-is-now-bigger-than-walmart>]; Amazon wächst weiter, und nach aktuelleren Zahlen hat das Unternehmen bis zu 230.000 Vollzeitbeschäftigte und stellt allein in den USA weitere 100.000 Saisonkräfte ein: [<http://www.geekwire.com/2015/huge-growth-amazon-reaches-222400-employee-hires-39000-in-last-quarter-alone>] und [<http://www.nytimes.com/2016/01/29/technology/amazon-earnings.html>].

Amazon in Polen

Im Rahmen seiner Expansion in Europa eröffnete Amazon im Spätsommer 2014 drei FC in Polen, eines in Sady bei Poznan und zwei in der Nähe von Wrocław – mit Hilfe staatlicher Subventionen.¹² Bisher betreibt Amazon keine polnische Online-Plattform. Die FC in Polen bedienen westeuropäische Märkte, vor allem den deutschen, Amazons weltweit zweitgrößten.¹³ Die polnischen FC sind Investitionen „auf der grünen Wiese“, stehen sie doch am Stadtrand in Industriegebieten, die über Autobahnen und nahegelegene Flughäfen an Deutschland angebunden sind. In den Städten Poznan und Wrocław ist die Arbeitslosigkeit, die in Polen je nach Region stark variiert, niedrig. Amazon muss deshalb in einem Umkreis von etwa 50 bis 60 Kilometern Arbeiter_innen anwerben und den Bustransport zur Arbeit organisieren.

In Poznan-Sady wurden die Lagerarbeiter_innen im September 2014 direkt von Amazon eingestellt und bekamen zunächst Verträge für drei Monate. Viele dieser Arbeiter_innen erhielten im Dezember Festverträge. Bei ihrer Arbeitsaufnahme wurden sie lediglich ein paar Tage geschult. Leiharbeiter_innen wurden bereits ab Oktober über die Agenturen *Manpower*, *Randstad* und *Adecco* eingestellt. Amazon setzt auf ein duales Arbeitskräftesystem, um die Arbeiter_innen zu spalten: Die direkt beschäftigten Arbeiter_innen mit Festverträgen werden mit einem blauen Betriebsausweis (*blue badge*) markiert, die über Leiharbeitsfirmen beschäftigten Arbeiter_innen bekommen auf wenige Wochen oder Monate befristete Verträge und grüne Betriebsausweise (*green badge*), um ihren unterschiedlichen Beschäftigungsstatus herauszustreichen.¹⁴ Bisher stell-

¹² Die beiden Lager in Wrocław sind zum Beispiel Teil einer Sonderwirtschaftszone, in der Unternehmen unter anderem Steuervergünstigungen genießen.

¹³ Hinter den USA und vor Großbritannien und Japan: [<https://www.internetretailer.com/2013/02/04/amazons-german-sales-grow-21-2012>].

¹⁴ Einige direkt bei Amazon beschäftigte Arbeiter_innen erhalten lediglich zeitlich befristete Verträge, tragen jedoch auch den blauen Betriebsausweis. Neu eingestellte Arbeiter_innen werden in der Regel erst befristet über Leiharbeitsfirmen beschäftigt, im Januar 2016 meistens für vier Wochen. Leiharbeiter_innen werden

ten die Leiharbeiter_innen in Poznan-Sady außerhalb der Hochsaison etwa die Hälfte aller Lagerarbeiter_innen, in der Hochsaison wurde ihre Zahl verdoppelt bis verdreifacht.¹⁵ Es werden etwa gleich viele Männer und Frauen beschäftigt, aber in manchen Abteilungen arbeiten mehr Männer, in anderen mehr Frauen. Die meisten Arbeiter_innen sind entweder jung (in den Zwanzigern) oder älter (über 45), was die Situation auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt: Für die jungen Arbeiter_innen ist es ein Saisonjob oder der erste Job überhaupt, für die Älteren ist es eine späte und letzte Chance auf eine formale Beschäftigung.¹⁶ Die wenigen ausländi-

allerdings oft noch vor Ablauf ihres Vertrages vom Amazon-Management nach Hause geschickt oder bekommen gar nur eine SMS mit der Meldung, sie sollten am nächsten Tag nicht mehr kommen. Nur wenige Leiharbeiter_innen erhalten später einen befristeten Vertrag direkt bei Amazon, und noch weniger werden schließlich unbefristet übernommen.

¹⁵ Zum Beispiel beschäftigte Amazon nach Unternehmensstatistiken im Oktober 2015 etwa 1.700 Festangestellte (*blue badges*) und 1.600 Leiharbeiter_innen (*green badges*) im FC in Poznan-Sady. Im November wurden über 2.000 zusätzliche Leiharbeiter_innen eingestellt – für die vorweihnachtliche Hochsaison. Mitte Januar 2016 lag die Zahl der Festangestellten immer noch bei 1.700 und die der Leiharbeiter_innen bei 2.400. In den beiden FC in Wrocław lagen die Zahlen bei 700 bzw. 1.600 *blue badges* und 1.000 bzw. 2.000 *green badges*, und das nach der vorweihnachtlichen Hochsaison, als vielen Leiharbeiter_innen bereits gekündigt worden war. Laut der Leiharbeitsagentur *Adecco*, die 2015 insgesamt 8.000 Arbeiter_innen bei Amazon einsetzte, wurden 20 Prozent davon mehrfach an Amazon vermittelt (Angabe eine_r vormaligen *Adecco*-Beschäftigten aus Poznan, Februar 2016). In Deutschland sucht Amazon über Leiharbeitsfirmen Leute, stellt diese jedoch direkt ein. In den FC in Leipzig und Bad Hersfeld sind zum Beispiel fast alle Arbeiter_innen direkt und fest angestellt, und selbst die wenigen Befristeten arbeiten direkt für Amazon. Vor Weihnachten werden zusätzlich Befristete eingestellt, die dann etwa ein Drittel der Belegschaft ausmachen (Gespräch mit Arbeiter_innen aus Bad Hersfeld und Leipzig, Februar 2016).

¹⁶ Die Arbeitsbedingungen in vielen anderen Lagern in der Region Poznan sind tatsächlich schlechter als bei Amazon, was die Löhne und auch den Beschäftigungsstatus betrifft. Andere Firmen bieten lediglich sogenannte „Müllverträge“ (*umowy śmieciowe*), Werkverträge, die nicht unter die Arbeitsgesetzgebung fallen. Einige Amazon-Arbeiter_innen sagten, dass sie bis zu zehn Jahre mit „Müllverträgen“ gearbeitet hätten und Amazon die erste Firma gewesen sei, die ihnen danach einen Arbeitsvertrag gab.

schen Arbeiter_innen kommen vor allem aus der Ukraine. Einige haben eine Arbeitserlaubnis, können Polnisch sprechen und arbeiten im Lager, andere sind in der Kantine oder beim Reinigungsdienst beschäftigt, die beide ausgelagert sind.¹⁷

*Gestern habe ich 5 Minuten bis zur Kantine gebraucht
und dort 20 Minuten auf das Mittagessen gewartet.
Nach Abzug der 5 Minuten für den Rückweg sind mir
zum Essen 0 Minuten geblieben.*¹⁸

Die Arbeit im Lager in Poznan ist in zwei Schichten organisiert, einer Tages- und einer Nachtschicht. Die Beschäftigten arbeiten vier Zehn-Stunden-Schichten pro Woche, plus jeweils eine nicht entlohnte Pause von dreißig Minuten und eventuell Überstunden. Die Arbeitswoche geht normalerweise von Sonntag bis Mittwoch, von Montag bis Donnerstag oder von Mittwoch bis Samstag, und die Schicht wechselt gewöhnlich alle vier Wochen: vier Wochen Tageschicht, dann vier Wochen Nachtschicht.

Wie in anderen Logistikunternehmen verteilen sich die Abteilungen auf *inbound* und *outbound*. Im *inbound* entladen Arbeiter_innen Lastwagen mit Gabelstaplern, packen Waren aus, erfassen sie mit einem Scanner (*receive*) und verstauen sie im Lager (*stow*). Im *outbound* werden Waren – je nach Kundenbestellung – aus den Regalen genommen (kommissioniert: *pick*), eingepackt (*pack*) und verschickt (*ship*), das heißt in Lastwagen geladen. Die Maschinerie umfasst Transportbänder, Scanner und Computer. Der größte Teil der Arbeit wird „per Hand“ erledigt, außer einigen Aufgaben beim Verstauen und Kommissionieren, bei denen Gabelstapler eingesetzt werden.¹⁹ Entsprechend bestehen die meisten Arbeitsschritte aus

¹⁷ Eine Arbeiter_in sagte, dass den im Reinigungsdienst Beschäftigten eine Unterkunft gestellt werde und sie fast genau so viel verdienen wie die Amazon-Arbeiter_innen (Gespräch in Poznan im Januar 2016).

¹⁸ Amazon-Arbeiter_in aus Poznan-Sady, *Gazeta Wyborcza*, 17. Dezember 2015: [<http://wyborcza.pl/duzyformat/1,149485,19353708,jak-sie-pracuje-w-amazonie-polak-picker-doskonaly.html>].

ungelernter Arbeit wie Greifen, Scannen, Schieben, Tragen, Rennen, Kontrollieren an Bildschirmen und so weiter.

Wenn ich zu langsam gehe, kriege ich auf den Scanner eine Art SMS: „Schneller arbeiten!“²⁰

Wie bereits erwähnt ist dies keine vollkommen neue Form von Arbeit. Andere Logistik- und Versandzentren funktionieren in ähnlicher Weise und haben dies auch schon vor der Einführung und der Modernisierung computerüberwachter Systeme getan, wie in den Lagern der Versandhändler im zweiten Teil des 20. Jahrhunderts, die Kataloge an ihre Kunden verschickten, sodass diese per Brief oder Telefonanruf bestellen konnten.²¹ Amazon hat sich die Standardisierung der Transportsysteme (Containerisierung), die Möglichkeiten von Online-Diensten (Bestellungen über zentrale Online-Plattformen) und die Taylorisierung wie Umstrukturierung der Lagerarbeit (digitalisierte Überwachung, Scan-Codes, computerüberwachte Transportbänder, Verstau- und Kommissionierroboter und so weiter) zunutze gemacht.

In Poznan-Sady setzt das Management für jede Abteilung Arbeitsvorgaben oder -normen fest – eine bestimmte Zahl an Artikeln, die eine Arbeiter_in pro Stunde oder Schicht bewältigen muss. Im *outbound* sind die Arbeitsgeschwindigkeit höher und die Vorgaben rigider, weil es dort um die schnellstmögliche Verschickung an Kunden geht, während es beim Verstauen von Waren im *inbound* nicht so auf die Zeit ankommt.

¹⁹ In einigen Lagern setzt Amazon in bestimmten Abteilungen Roboter ein, aber nur für besondere Aufgaben.

²⁰ Amazon-Arbeiter_in aus Poznan-Sady, *Gazeta Wyborcza*, 17. Dezember 2015, wie Anm. 18.

²¹ Der Autor nahm Mitte der 1990er Jahre in Leipzig an einer Arbeiteruntersuchung teil. Eine der untersuchten Arbeitsstätten war ein Lager und Versandzentrum des großen Versandhandels *Quelle*. Die Organisation und der Arbeitsablauf bei *Quelle* waren dem im heutigen Amazon-FC sehr ähnlich. Siehe den Bericht: Wildcat. „Im Quelle-Versandzentrum: Code Town Fun Club“, in: *Wildcat-Zirkular* Nr. 23, Januar 1996.

Amazon versucht, die Arbeitsvorgaben regelmäßig zu erhöhen. Nach Angaben von Managern rechneten sie eine *individuelle* „Minimalleistung“ aus, die auf der durchschnittlichen Arbeitsleistung der produktivsten neunzig Prozent der Arbeiter_innen beruht. Diese „Minimalleistung“ wird eingesetzt, um direkten Druck auf jede einzelne Arbeiter_in auszuüben und ihr mit Kündigung zu drohen: Wer das geforderte Minimum nicht erreicht, wird zu einem sogenannten *feedback*-Gespräch mit Vorgesetzten zitiert, und nach mehreren *feedbacks* können Arbeiter_innen entlassen werden.²² Unklar bleibt, wie das Management die *kollektive* Arbeitsvorgabe bestimmt, deren Einhaltung von allen Arbeiter_innen zusammen verlangt wird. Nur wenn die kollektive Vorgabe im ganzen Lager erreicht wird, bekommen alle Arbeiter_innen einen Bonus.²³

Die Arbeitsgeschwindigkeit, der Druck und in vielen Fällen auch die Handarbeit selbst sind anstrengend und gesundheitsgefährdend,²⁴ und die beschriebenen Vorgabemechanismen würden die Produktivität ständig steigen lassen und somit noch mehr Druck entstehen lassen – wenn die Arbeiter_innen sich nicht dagegen wehrten.

²² In Poznan-Sady sind bisher nur wenige Beschäftigte wegen solcher *feedbacks* entlassen worden, auch wenn Arbeiter_innen das oft angedroht wird. Der Basisgewerkschaft *Inicjatywa Pracownica* (IP) in Poznan sind zwei Fälle bekannt, allerdings wurden die Arbeiter_innen nach den *feedbacks* nicht wegen nicht erreichter Arbeitsvorgaben entlassen, sondern wegen „schlechter Arbeitsqualität“ (Gespräch mit IP-Aktivist_innen, Februar 2016). Bevor das Amazon-Management eine Arbeiter_in kündigt (für Vergehen, mangelnde Leistungen ...), übt es in der Regel Druck auf die Arbeiter_in aus und verlangt, dass diese einen Aufhebungsvertrag unterschreibt, mit dem das Arbeitsverhältnis beendet wird.

²³ Nach einem Amazon-Dokument vom 1. August 2014 variiert der Bonus für alle Arbeiter_innen: Wenn das Lager 95–97,9 Prozent der Vorgabe erreicht, bekommt jede Beschäftigte ein Prozent ihres Lohnes mehr, wenn es 98–99,9 Prozent erreicht, sind es drei Prozent des Lohnes mehr, wenn es 100–104,9 Prozent erreicht, sind es fünf Prozent des Lohnes mehr, und bei über 105 Prozent bekommt die Beschäftigte sieben Prozent mehr.

²⁴ Siehe etwa [<http://www.theguardian.com/technology/2015/aug/18/amazon-regime-making-british-staff-physically-and-mentally-ill-says-union>].

Anfangs verdienten die Lagerarbeiter_innen im FC in Poznan-Sady 13 Zloty pro Stunde.²⁵ Monatlich ergab das einen Grundlohn plus Zulagen von etwa 2.000 Zloty netto (450 Euro). Der Mindestlohn für ganz Polen lag 2015 bei 1.750 Zloty brutto monatlich (390 Euro).²⁶ Teamleiter bekommen bei Amazon etwa 20 bis 25 Prozent mehr als einfache Arbeiter_innen, Leiharbeiter_innen erhalten denselben Grundlohn – jedoch nicht alle Zulagen. In Poznan und Wrocław zahlt Amazon etwas mehr als andere Firmen, weil in diesen städtischen Regionen mit relativ niedriger Arbeitslosigkeit ständig neue Arbeitskräfte angeworben werden müssen, insbesondere als Leiharbeiter_innen für die Hochsaison. Ein Lohn von 2.000 Zloty netto pro Monat mag für eine alleinstehende Person ausreichen, um über die Runden zu kommen, man kann damit in Polen jedoch keine Familie mit Kindern ernähren und unterbringen.

Organisierung und Kampf in Poznan-Sady

Bevor die Amazon-Lager in Polen im Spätsommer 2014 eröffnet wurden, hatten polnische Mainstream-Medien bereits nicht nur über die Größe der Investition und die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze berichtet, sondern auch über die miesen Arbeitsbedingungen in Amazon-Lagern anderer Länder. In Poznan-Sady wurden die Arbeiter_innen zum Teil von Amazon-Teamleitern aus dem Ausland angelernt, und die polnischen Arbeiter_innen, die als Teamleiter beschäftigt wurden, erhielten Schulungen in FC in Großbri-

²⁵ In den beiden Lagern in Wrocław lag der Lohn bei 12,50 Zloty pro Stunde. Später wurde der Stundenlohn in den polnischen FC auf 14 Zloty erhöht (siehe unten). Gegenwärtig sind 14 Zloty etwa 3,20 Euro. Amazon zahlt in Deutschland und den USA fast drei bis vier Mal so viel: 10–11 US-Dollar (etwa 9–10 Euro) in den USA und 10–12 Euro in Deutschland (Umtauschkurse vom 16. Februar 2016).

²⁶ Der polnische Mindestlohn wurde im Januar 2016 auf 1.850 Zloty angehoben. Nach Steuern bleiben den Arbeiter_innen 1.300–1.400 Zloty: [<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/poland>]. Amazon zahlt je nach Region unterschiedliche Löhne, vergleicht es diese doch mit dem regionalen Lohnniveau und passt sie entsprechend an.

tannien und Deutschland. Somit hatten alle aus erster Hand Informationen über Lohnniveaus und Arbeitsbedingungen im Ausland.

*Amazon sagt uns:
„Ihr seid die besten Arbeiter in Europa!“
Wir fragen: „Warum verdienen wir dann
am schlechtesten in Europa?“²⁷*

Nach einigen Wochen Arbeitserfahrung begannen einige Arbeiter_innen und Teamleiter im FC in Poznan-Sady ihre Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sowie mögliche Formen der Organisierung und des Kampfes für Verbesserungen zu diskutieren. Eine Idee war, mit der Hilfe einer der bestehenden polnischen Gewerkschaften eine Gewerkschaftssektion innerhalb des Lagers zu gründen. Aus etlichen Gründen ist die große Gewerkschaft *Solidarność* bei diesen Arbeiter_innen nicht beliebt. Sie sehen in ihr eine weitgehend passive Organisation, die sich weitaus stärker mit nationalistischen und konservativen Themen als mit Arbeiterkämpfen befasst. Es besteht auch ein kultureller Unterschied zwischen den meist jungen Arbeiter_innen, von denen einige höhere Schul- und Berufsausbildung genossen und in Westeuropa gearbeitet haben, und der *Solidarność*, die sie als Organisation „alter Männer mit Schnurrbärten“ betrachten.²⁸ Die Arbeiter_innen suchten deshalb im Internet nach Alternativen und fanden die Basisgewerkschaft *Inicjatywa Pracownicza* (IP, Arbeiterinitiative) in Poznan. Sie wussten nichts über diese, lasen jedoch die Webseitenberichte über militante Arbeiterkämpfe von der Basis aus, an denen die IP beteiligt gewesen war – und sie mochten die widerspenstige Katze im Gewerkschaftslogo der IP. Ein erstes Treffen von Amazon-Arbeiter_innen und IP-Aktivist_innen wurde Mitte Dezember über Emails und Telefonanrufe vereinbart. Eine Beteiligte erinnert sich,

²⁷ Aus einem Flugblatt von Amazon-Arbeiter_innen, Poznan, 16. Dezember 2015, siehe [<http://ozzip.pl/teksty/informacje/ogolnopolskie/item/2019-pikieta-przed-amazonem>].

²⁸ Dieser Ausdruck wurde von einer der Arbeiter_innen verwendet.

dass die Arbeiter_innen vor dem Treffen im IP-Büro entschieden, dass sie gleich wieder gehen würden, falls das Büro sich als groß und gediegen herausstellen sollte, weil dann klar gewesen wäre, dass es sich bei den Gewerkschaftern um „Diebe“ handelte. Glücklicherweise ist das IP-Büro klein und befindet sich in einem alten Gebäude.²⁹

Einige IP-Aktivist_innen mit Erfahrung in Organisations- und Unterstützungskampagnen hatten bereits im Spätsommer 2014 angefangen, bei Amazon zu arbeiten.³⁰ Sie hatten bereits im Herbst 2014 Flugblätter zu den Arbeitsbedingungen bei Amazon verteilt – allerdings ohne den Namen oder das Logo der Gewerkschaft zu benutzen. Die Arbeiter_innen, welche die IP Anfang Dezember kontaktierten, kannten sie nicht.

*Die Arbeit wäre gar nicht schlecht, wenn ich nicht
jeden zweiten Monat Nachtschicht hätte. Wenn ich
nach Hause komme, gebe ich nicht schlafen.*

*Ich muss die Kinder zur Schule bringen,
sauber machen und ans Mittagessen denken.*

*Und kurz nach 15 Uhr muss ich an der
Haltestelle stehen. Ich schlafe im Bus.³¹*

²⁹ Die IP ist eine offiziell registrierte Gewerkschaft mit etwa 1.000 Mitgliedern. Gegründet wurde sie 2004 von linken, kämpferischen Arbeiter_innen, die mit der *Solidarność* und anderen Gewerkschaften unzufrieden waren, und von anarchistischen Aktivist_innen, die begonnen hatten, sich in Arbeiterkämpfen zu engagieren. Die IP arbeitet nach Prinzipien der direkten Demokratie und hat keine bezahlten Funktionäre. Mehr Informationen unter [<http://ozzip.pl>]. Zur Beteiligung der IP an einem früheren Arbeiterkampf siehe den Beitrag: FreundInnen von Gongchao, „Wir sind keine Maschinen!“ – Kampf der ArbeiterInnen einer chinesischen Elektronikfabrik in Polen“, in: Pun Ngai u. a., *iSlaves – Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken*, Wien 2013, dokumentiert unter [<http://www.gongchao.org/de/islaves-buch/streik-in-swz-in-polen>].

³⁰ Mehr Informationen dazu finden sich im Interview mit einer IP-Aktivist_in und Amazon-Arbeiter_in in *wildcat*, 99, Winter 2015/16.

³¹ Amazon-Arbeiter_in aus Poznan-Sady, *Gazeta Wyborcza*, 17. Dezember 2015, (wie Anm. 18).

Die beiden Gruppen – die unzufriedenen Arbeiter_innen und die wenigen IP-Aktivist_innen bei Amazon – trafen sich am 16. Dezember 2014 auf dem Parkplatz des FC in Poznan-Sady, um die Gewerkschaftssektion der IP bei Amazon zu gründen. Fortan wurde die Organisierung zum einen durch die Aktivität und Energie der Arbeiter_innen angetrieben, die noch keine Erfahrung mit dieser Art Mobilisierung hatten, und zum anderen durch die Fähigkeiten und die Infrastruktur der Aktivist_innen, die diese bei der Registrierung der Gewerkschaftssektion, dem Schreiben und Drucken von Flugblättern, den Gewerkschaftsaufgaben gegenüber dem Management und so weiter einbrachten. Dieses Zusammenwirken war möglich, weil sie alle gemeinsam die tägliche Ausbeutung am Arbeitsplatz erfuhren, und sie kann als Beispiel eines dialektischen Prozesses der Militanz und der Fähigkeiten von Arbeiter_innen und Aktivist_innen gesehen werden, basierend nicht nur auf der gemeinsamen Erfahrung von Ausbeutung, sondern auch dem gemeinsamen Kampf für Verbesserungen und dem Prinzip hierarchiefreier Selbstorganisierung.

Innerhalb eines Jahres wuchs die Sektion der IP bei Amazon von 20 auf etwa 350 Mitglieder (Mitte Februar 2016), zum großen Teil festangestellte Lagerarbeiter_innen, mit einer Minderheit an Leiharbeiter_innen und wenigen Teamleitern. Das Amazon-Management kennt nur die Namen der etwa 15 Vertrauensleute, die nach dem polnischen Arbeits- und Gewerkschaftsrecht Kündigungsschutz genießen. Die Namen aller anderen IP-Mitglieder werden dem Management vorenthalten, damit sie von diesem nicht unter Druck gesetzt werden können.³²

In den ersten Monaten des Jahres 2015 schrieb und verteilte die IP-Sektion mehrere Flugblätter mit Stimmen von Beschäftigten zu den Problemen auf der Arbeit, mit Informationen zum Arbeits-

³² Oft entlassen Firmen Gewerkschaftsmitglieder trotz des Schutzes durch das polnische Arbeitsrecht. Die polnischen Arbeitsgerichte brauchen sehr lange für die Bearbeitung illegaler Entlassungen, und die Firmen kommen in der Regel mit einer rückwirkenden Zahlung der Löhne ohne Wiedereinstellung davon.

recht und anderem mehr. Arbeiter_innen, darunter auch solche, die nicht in der Gewerkschaft waren, initiierten eine Reihe von Unterschriftenaktionen, und Hunderte unterzeichneten. Sie richteten sich gegen steigende Arbeitsvorgaben, gegen Änderungen der Schichtpläne, gegen Arbeitsschichten an Feiertagen – und sie zeigten die Wut aufgrund der niedrigen Löhne und der anstrengenden Arbeit im Allgemeinen.

Ein Blick auf Amazons Strategien gegen gewerkschaftliche Organisation in den USA, Großbritannien und Deutschland zeigt, dass diese von Ignoranz und dem Vermeiden offener Konfrontation bis zu versuchter Isolierung gewerkschaftlicher Aktivitäten und anti-gewerkschaftlichen Manövern reichen.³³ In keinem der Fälle hat Amazon jedoch irgendwelche offiziellen Zugeständnisse gemacht. Genauso lief es auch in Polen. Die IP ist die formale Vertretung der Amazon-Arbeiter_innen in Poznan-Sady, und Amazon hat die IP-Sektion über bestimmte Personalentscheidungen, zum Beispiel die Entlassung einer Festangestellten, oder Gesundheits- und Arbeitsschutzangelegenheiten zu informieren.³⁴ Während das Amazon-Management hier mehr oder weniger den gesetzlichen Vorschriften folgt, vermeidet es offen zuzugeben, dass irgendein Firmenschritt auf Forderungen oder Aktionen der IP zurückgeht. Zudem hat Amazon seine eigene betriebsweite Beschäftigtenvertretung mit Komitees und Versammlungen ins Leben gerufen – eine

³³ Zu Amazons *union bashing* in den USA siehe zum Beispiel: [<http://www.seattletimes.com/business/small-group-of-amazon-workers-seeks-union-representation>] und [<http://www.bloomberg.com/bw/articles/2014-01-15/amazon-employees-vote-to-reject-union>]. In Deutschland wandten sich sogenannte „Pro Amazon“-Gruppen von Arbeiter_innen offen gegen die Kampagne der Dienstleistungsgewerkschaft *Verdi*. Offensichtlich erhielten diese Gruppen Unterstützung vom Management. Siehe zum Beispiel: [<http://www.zeit.de/wirtschaft/2014-01/verdi-amazon-streik-loehne>] und [<http://www.augsburger-allgemeine.de/wirtschaft/Pro-Amazon-Bewegung-Glueckliche-Mitarbeiter-oder-alles-nur-PR-id28354242.html>].

³⁴ Nach den polnischen Arbeitsgesetzen erhält eine Gewerkschaft das Recht auf Vertretung der Belegschaft, wenn sie mindestens zehn Prozent der Beschäftigten als Mitglieder rekrutieren konnte oder wenn sie die stärkste einzelne Gewerkschaft (gemessen an der Mitgliedschaft im Betrieb) ist.

Art „gelber“ Gewerkschaftsimitation unter dem Namen *Forum Pracownicze* (Arbeiterforum), das andere Formen der Arbeiterorganisation unterlaufen soll.

Networking in Polen und darüber hinaus

Die IP-Amazon-Sektion hat im FC in Poznan-Sady Hunderte Mitglieder gewonnen und fungiert als offizielle Vertretung der dortigen Belegschaft, aber in den beiden FC nahe Wrocław tritt sie kaum in Erscheinung. *Solidarność* hat dort etwa 100 Mitglieder und vertritt die Belegschaft offiziell. Alle drei FC in Polen gehören zu einem Unternehmen, sodass es – abseits der politischen Differenzen – Sinn machen würde, wenn IP und *Solidarność* zumindest bei Fragen der betrieblichen Sozialleistungen oder des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zusammenarbeiten würden. Die IP-Amazon-Sektion versucht, mit Arbeiter_innen und Vertrauensleuten in *Solidarność*, die bei Amazon arbeiten, in Kontakt zu bleiben, aber das Verhältnis bleibt problematisch. *Solidarność* hat mehrere Stellungnahmen veröffentlicht, in denen sie die IP attackiert und als „konfrontativ“ und „unverantwortlich“ kritisiert, während sie sich selbst als dialogbereite Gewerkschaft darstellt, die mit dem Management zum Wohl der Firma zusammenarbeitet.³⁵ Indessen hat Amazon die *Solidarność* in keiner Weise anders behandelt als die IP – zumindest öffentlich.

Da die FC in Polen vor allem den deutschen Markt bedienen, suchte die IP-Amazon-Sektion bereits im Januar 2015 den Kontakt mit Arbeiter_innen in Amazon-Lagern in Deutschland.³⁶ Die Dienst-

³⁵ Arbeiter_innen aus Poznan, die in der IP organisiert sind, erzählten bei einer Veranstaltung in Berlin im Februar 2016, dass ihnen Arbeiter_innen aus Wrocław, die in der *Solidarność* organisiert sind, gesagt hätten, sie stünden hinter den Aktionen und Forderungen der IP in Poznan, aber sie hätten das nicht zu bestimmen. Entscheidungen würden ausschließlich von der regionalen Gewerkschaftsleitung der *Solidarność* gefällt.

³⁶ Die Bedeutung der polnischen und tschechischen FC für Amazon Deutschland ist mittlerweile enorm. Nach Angaben von *Verdi*-Vertrauensleuten soll dort 2015 etwa 50 Prozent des gesamten Liefervolumens für den deutschen Markt erledigt

leistungsgewerkschaft *Verdi* hatte dort seit 2013 kurze Streiks organisiert. Ihre Hauptforderung ist, dass Amazon *Verdis* Tarifvereinbarung mit den Arbeitgebern im deutschen Einzel- und Versandhandel unterschreibt. In dem Fall würden die Löhne bei Amazon steigen, die, so behauptet Amazon, sich am Lohnniveau im deutschen Logistiksektor orientieren. Amazon hat die Löhne seit Beginn der Streiks tatsächlich schon erhöht, weigert sich jedoch, mit *Verdi* irgendeinen Tarifvertrag zu unterzeichnen.

Verdi ist bekannt für seine Strategie der „sozialen Partnerschaft“, die strenge Kontrolle von Arbeitermobilisierungen und dafür, solche zu stoppen, wenn sie ihr aus der Hand zu gleiten drohen.³⁷ *Verdis* Position im Handel ist geschwächt, durch den Niedergang gewerkschaftlich organisierter Firmen (wie *Karstadt* oder *Quelle*) und durch den Aufstieg neuer wie Amazon oder Zalando, in denen die gewerkschaftliche Organisation zunächst nur schleichend voranging oder die sich gegen entsprechende Versuche wehrten.³⁸ Gleichzeitig sind viele Mitglieder zunehmend unzufrieden mit der Art und Weise, auf die *Verdi* Arbeitskämpfe durchführt, und viele haben sich alternativen Branchengewerkschaften zugewandt (z. B. bei den Eisenbahnen, auf Flughäfen und bei Fluglinien). Die Gewerkschaft *Verdi* braucht eine erfolgreiche Organisierungskampagne und Streikaktionen bei Amazon, um zu beweisen, dass sie weiterhin Arbeitgeber in die „soziale Partnerschaft“ zwingen kann, und

worden sein, und im Weihnachtsgeschäft wurden in den neun deutschen FC nur die eiligen Bestellungen („Prime“ und „Express“) bearbeitet, während alle anderen Bestellungen über die FC in Poznan, Wrocław und Prag liefen (Gespräch bei einem Treffen in Berlin, Februar 2016).

³⁷ Beispiele sind die Streiks im Einzelhandel seit 2008 und auch die Streiks der Erzieher_innen und der Postarbeiter_innen 2015. Eine Reihe von Filmdokumenten zu Streiks im Einzelhandel, an denen *Verdi* beteiligt war, gibt es hier: [<http://de.la-bournet.tv/6760/streiks-im-einzelhandel>]; zu *Verdis* fragwürdiger Taktik im Rahmen der Streiks der Erzieher_innen und der Postarbeiter_innen siehe zum Beispiel: [<http://www.taz.de/Kommentar-Verdi/!5202355>].

³⁸ *Verdi* verlor zwischen 2001 und 2014 etwa 750.000 Mitglieder, das heißt die Zahl ihrer Mitglieder schrumpfte von 2,8 Millionen auf etwa 2 Millionen; siehe: [<http://www.zeit.de/wirtschaft/2014-01/verdi-amazon-streik-loehne>].

um Arbeiter_innen zu zeigen, dass sie tatsächlich in der Lage ist, zu streiken und lange Konfrontationen durchzuhalten.³⁹ Die Arbeitsniederlegungen bei Amazon waren allerdings nie Vollstreiks, sondern bilden eine Serie von weit auseinanderliegenden kurzen Streiks, die *Verdis* Streikkasse schonen.

Als IP-Aktivist_innen Arbeiter_innen in deutschen Amazon-FC kontaktierten, wussten sie nicht, welche Reaktion sie erwarten sollten, auch angesichts der Tatsache, dass *Verdi* im Rahmen der Gewerkschaftsvereinigung *Uniglobal* Partner der *Solidarność* ist.⁴⁰ Arbeiter_innen aus Bad Hersfeld, Brieselang (bei Berlin) und Leipzig, die bei *Verdi* aktiv sind, hatten jedoch Interesse, Kolleg_innen aus Polen zu treffen und direkte Kontakte „von Arbeiter_in zu Arbeiter_in“ aufzubauen. Vor allem Amazon-Arbeiter_innen der *Verdi*-Betriebsgruppe aus Bad Hersfeld schienen eine gewisse Autonomie gegenüber *Verdis* Bürokratie bewahrt zu haben, und sie hatten bereits Kontakte mit aktivistischen Gruppen abseits von Amazon und Gewerkschaften, zum Beispiel mit der *blockupy*-Kampagne im nahen Frankfurt.⁴¹

³⁹ Eine genaue Analyse der Streiks bei Amazon in Deutschland kann hier nicht geleistet werden. Der Kampf begann mit eher improvisierten und teilweise selbst organisierten Aktionen unzufriedener Arbeiter_innen, wie einer kurzen Arbeitsniederlegung im FC in Leipzig 2011 und kämpferischen Aktionen während der frühen Organizing-Kampagne *Verdis* im FC in Bad Hersfeld 2011 und 2012. Später verhinderten *Verdis* professionelle Gewerkschaftssekretäre Aktionen, die sie für zu radikal hielten. Vor dem Hintergrund der erfolgreichen gewerkschaftlichen Organisation aller neun Amazon-FC in Deutschland und der gelegentlichen Streiktage in acht FC seit 2013, als Amazon weltweit das erste Mal mit einem Streik konfrontiert wurde, schwelt ein Konflikt zwischen einem Kern kämpferischer Arbeiter_innen und *Verdis* Sekretären. Eine_r dieser Arbeiter_innen sagte auf einem Treffen im Januar 2016 in Berlin, dass die Sekretäre „den Arbeiter_innen nicht zuhören“ und eigenmächtig Entscheidungen fällen. Zumindest in den FC in Leipzig und in Bad Hersfeld trotzten die im Betrieb aktiven Arbeiter_innen dem *Verdi*-Apparat immer wieder Zugeständnisse ab, allerdings liegt die Entscheidungsgewalt über Streiktaktik und -daten weiterhin bei den zentralen *Verdi*-Organen und nicht bei den Streikenden selbst.

⁴⁰ Siehe [<http://www.uniglobalunion.org>].

⁴¹ Zur *blockupy*-Kampagne siehe [<http://blockupy.org>]; zum Treffen mit Amazon-Arbeiter_innen siehe [<http://www.notroika.org/artikel/blockupy-meets-amazon-strikers-bad-hersfeld>].

*Es besteht die Chance,
dass wir heute 800.000 ausgehende Sendungen schaffen!
Stellt euch nur vor, was das für ein schönes Ergebnis ist!
Die Deutschen, Engländer und Franzosen werden uns beneiden!*⁴²

Seit März 2015 hat es mehrere sogenannte „grenzübergreifende Treffen von Amazon-Arbeiter_innen“ gegeben, bei denen 10 bis 30 Amazon-Arbeiter_innen aus Poznan-Sady, Bad Hersfeld, Brieselang und Leipzig sowie Unterstützer_innen zusammenkamen. Es wurde vereinbart, dass diese Treffen nicht als offizielle Termine der IP und *Verdis* stattfinden sollten, sondern außerhalb der Gewerkschaften und ihrer Hierarchien, als *echte* Arbeitertreffen.

Die Wirkung dieser kleinen Basistreffen sollte nicht unterschätzt werden. Im FC in Poznan-Sady änderten sie die Wahrnehmung der Amazon-Beschäftigten in Deutschland, da diese nicht einfach als hochbezahlte Arbeiter_innen oder gar Konkurrenten wahrgenommen wurden, sondern als Arbeiter_innen mit ähnlichen Problemen (Vorgaben, Druck und so weiter), die sogar gegen den gemeinsamen Arbeitgeber streiken. Arbeiteraktivist_innen aus Deutschland sprachen über eine ähnliche Perspektivenverschiebung: Als die polnischen FC gerade eröffnet worden waren, hatten viele Amazon-Arbeiter_innen in Deutschland Angst, dass Amazon alle Lager ins „Billiglohnland“ Polen verlagern würde, aber nach der Kontaktaufnahme mit den Arbeiter_innen in Polen und Informationen über deren kämpferische Haltung lernten sie, diese als potentielle Verbündete gegen einen gemeinsamen Gegner zu erkennen.⁴³

Der Bummelstreik im Juni 2015

Das bisher erstaunlichste Ereignis hängt mit dieser neuen Sichtweise auf die Arbeiter_innen „jenseits der Grenze“ zusammen. Mitte

⁴² Amazon-Verlautbarung im FC in Poznan-Sady, *Gazeta Wyborcza*, 17. Dezember 2015 (wie Anm. 18).

⁴³ Siehe den Film auf *labournet.tv*: [<http://de.labournet.tv/video/amazon-arbeiter-innen-treffen-sich-poznan-0>].

Juni 2015 kündigte *Verdi* eine weitere Streikaktion in den deutschen FC an, worauf das Amazon-Management in Poznan-Sady für zwei Tage jeweils eine Überstunde am Ende der Schicht anordnete. Amazon hatte bei Streiks in Deutschland regelmäßig die Bearbeitung von Bestellungen zwischen FC hin- und hergeschoben, wie es das auch im Falle anderer Probleme bei der An- und Auslieferung (zum Beispiel aufgrund schlechten Wetters) macht. Dank der grenzübergreifenden Kontakte wussten Arbeiter_innen in Poznan, dass die angeordneten Überstunden mit dem Streik in Deutschland zusammenhängen, und die IP-Sektion verbreitete diese Information auf ihrem schwarzen Brett und über Flugblätter. Im FC in Poznan-Sady hatten die Spannungen seit Monaten zugenommen, und die Unterschriftenaktionen wie auch die Organisierungserfolge der IP hatten bereits zur Akkumulation kollektiver Erfahrung im Arbeiterkampf geführt. Tage vor der Schicht mit der ersten Überstunde wussten Arbeiter_innen wie Manager, dass irgendetwas passieren würde. Arbeiter_innen diskutierten Ideen, wie der Arbeitsprozess verlangsamt werden könnte – auf der Arbeit, im Firmenbus – und leider auch auf Facebook. Das Management war also gewarnt. Zur Nachtschicht vom 24. auf den 25. Juni kamen die IP-Vertrauensleute mit Streik-T-Shirts von *Verdi* zur Arbeit, die sie vorher von Arbeiter_innen aus dem FC in Bad Hersfeld bekommen hatten. In der Hoffnung, auf diese Weise die möglichen Rädelsführer aus der Lagerhalle zu verbannen, schickten Manager einige der IP-Vertrauensleute zu einer Schulung. Andere Arbeiter_innen waren indessen entschlossen, eine Aktion durchzuführen. Sie hatten einen Flaschenhals im Arbeitsablauf gefunden, der dazu genutzt werden konnte, um die Wirkung ihrer Aktion zu maximieren. In einem Abschnitt der Kommissionierabteilung (*pick*) müssen Arbeiter_innen Artikel in einen Behälter auf einem Transportband legen. Statt mehrerer Artikel begannen sie in der Nacht jeweils nur einen Artikel in jeden Behälter zu legen. Das führte in der Überstunde der Nachtschicht dazu, dass das Transportband voller mit jeweils nur einem Artikel gefüllter Behälter war, die das Band blockierten oder

vom Band herunterfielen. Nachdem sich ein großer Stapel von Behältern und Einzelartikeln gebildet hatte, musste das Transportband abgestellt werden – all das vor den Augen des Betriebsleiters (*general manager*), der in der Erwartung, dass etwas passieren würde, spät in der Nacht in die Halle gekommen war. Ähnliche Aktionen, die den Arbeitsablauf verlangsamten, geschahen zur gleichen Zeit in anderen Teilen des FC.

Der Bummelstreik war wild und wurde nicht offiziell von der IP-Sektion organisiert. Es handelte sich um eine Störaktion, die von unzufriedenen Arbeiter_innen selbst organisiert wurde, ohne offizielle Ankündigung und ohne Forderungsliste. Dutzende Arbeiter_innen nahmen teil, und viele davon waren keine Mitglieder der IP und hatten keine vorherigen Erfahrungen mit dieser Art von Kampf. Teilnehmenden Arbeiter_innen zufolge war der Bummelstreik Ausdruck ihrer Wut, die mit den Problemen im FC in Poznan-Sady zusammenhing, und er war Ausdruck der Solidarität mit dem parallel stattfindenden Streik in Deutschland. Sie betonten, dass sie nicht als „Streikbrecher“ fungieren wollten. Die Neuigkeit von den Aktionen verbreitete sich im Lager, und viele waren begeistert, weil Arbeiter_innen sich selbst und dem Management gezeigt hatten, dass sie nicht mehr stillschweigend jede Anweisung des Managements hinnehmen würden.⁴⁴

Dieses Ereignis sticht heraus, als seltener Fall grenzübergreifender Solidarität von Arbeiter_innen, und zwar nicht in der Form blutleerer Solidaritätserklärungen von Gewerkschaftsbürokraten oder kleiner, aktivistischer Kundgebungen vor einem Firmenbürogebäude, sondern als direkte Aktion von Arbeiter_innen im Betrieb, die Risiken auf sich nehmen und ihre Entschlossenheit zeigen, Widerstand zu leisten. Die Amazon-Arbeiter_innen in Deutschland, die an den grenzübergreifenden Treffen teilgenommen hatten, waren

⁴⁴ Am nächsten Tag war eine weitere Überstunde angesetzt, und einige Arbeiter_innen meldeten sich krank oder nahmen einen Tag Urlaub, um nicht als „Streikbrecher“ zu fungieren. Es muss jedoch betont werden, dass nicht alle Arbeiter_innen die Aktion unterstützten, und einige behaupteten später, dass sie nicht gut vorbereitet gewesen wäre, Arbeiter_innen Risiken ausgesetzt hätte und so weiter.

erstaunt und glücklich über die Aktion. Seitdem wurde in den deutschen FC über eine ähnliche Unterstützung von Aktionen der Kolleg_innen in Poznan-Sady gesprochen, aber dazu ist es bisher nicht gekommen.

Über die Bummelstreikaktion berichteten polnische und einige ausländische Medien und stellten sie als ersten Ausdruck von Arbeitermilitanz in den polnischen FC von Amazon dar.⁴⁵ Das Management in Poznan-Sady begann, Arbeiter_innen zu verhören, die an der Aktion teilgenommen hatten, suspendierte fünf und kündigte später zwei von ihnen. Genau genommen griff es keine der bekannten Arbeiteraktivist_innen an, sondern versuchte, diese zu isolieren, indem es eher unorganisierte Arbeiter_innen anging. Eine Frau, die an der Aktion beteiligt war, ließ sich dennoch während des Verhörs nicht einschüchtern: „Ich werde es wieder tun, wenn wir erneut gezwungen werden, Überstunden zu machen!“⁴⁶ Die beiden entlassenen Arbeiter_innen sind gegen Amazon vor das Arbeitsgericht gezogen und fordern ihre Wiedereinstellung. Sie werden von der IP unterstützt.⁴⁷

Wie schon erwähnt, wurde der Bummelstreik nicht offiziell von der IP unterstützt – denn wenn die IP das täte, wäre sie aufgrund des „illegalen“ Charakters der Aktion rechtlich haftbar. Dennoch griff die *Solidarność*-Sektion der FC in Wrocław die IP und die Aktion in einer Presseerklärung an und demonstrierte damit, dass die

⁴⁵ Zum Beispiel [http://poznan.wyborcza.pl/poznan/1,36001,18280312,W_pod-poznanskim_Amazonie_sie_zbuntowali_Czy_bedzie.html] und [<https://www.jungewelt.de/2015/07-25/027.php>]. Interessanterweise berichten Teile der polnischen Medien weiterhin über die Situation bei Amazon in Poznan und Wrocław, indem sie ein kritisches Auge auf die Arbeitsbedingungen und Löhne werfen und sogar, trotz des radikalen Images und des Vokabulars einer von anarchistischen Positionen beeinflussten Gewerkschaft, mehr oder weniger wohlwollend die Aktivitäten der IP beleuchten.

⁴⁶ Gespräch mit eine_r IP-Aktivist_in, Juli 2015.

⁴⁷ Die Arbeitsgerichtsprozesse begannen im Februar 2016 und sind noch nicht abgeschlossen.

Arbeiter_innen keine Solidarität von der Solidarität (*Solidarność*) zu erwarten haben.⁴⁸

Nach diesen Ereignissen verhielt sich Amazon der IP gegenüber zunehmend feindlich. Während einer offiziellen Belegschaftsversammlung (*all hands meeting*) im FC in Poznan-Sady sagte der Betriebsleiter (*general manager*), dass das Unternehmen „es vorzöge, direkt mit den Arbeitern zu sprechen, und nicht über eine Gewerkschaft.“⁴⁹ Die IP hatte nur einen Tag nach dem Bummelstreik die Tarifaueinandersetzung mit Amazon eröffnet und eine Liste mit Forderungen präsentiert, unter anderem nach höheren Löhnen (16 Zloty pro Stunde) und längeren Pausen. Mehrere Verhandlungsrunden im Spätsommer und Frühherbst 2015 führten zu nichts, weil Amazons Management nicht ernsthaft in Erwägung zog, irgendeine der Forderungen zu erfüllen, einen Kompromiss zu finden oder auch nur eine offizielle Vereinbarung mit der IP zu unterzeichnen. Die anschließende Schlichtung erklärte Amazon bald für gescheitert. Offensichtlich unternahm Amazon diesen Schritt, um die IP daran zu hindern, einen nach dem Gesetz während der Schlichtung erlaubten zweistündigen Warnstreik abzuhalten. Ein solcher Warnstreik wäre einfach zu organisieren gewesen und hätte der Mobilisierung der Arbeiter_innen dienen können. Nach der offiziellen Beendigung der Schlichtung muss die IP jetzt einen rechtlich vorgeschriebenen Ablauf einhalten, will sie einen formalen Streik organisieren: eine Streikurabstimmung in allen polnischen FC, einschließlich derer in Wrocław, mit einer Stimmenmehrheit für Streik. Momentan ist nicht sicher, ob die IP-Sektion diesen Weg gehen wird. Möglicherweise würde sie nicht genug Rückendeckung aus dem Betrieb erhalten, und sie würde aller Wahrscheinlichkeit nach die Unterstützung der *Solidarność* brauchen, um eine Streikabstimmung zu gewinnen.

⁴⁸ Siehe [<http://poznan.wyborcza.pl/poznan/1,36001,18317836,amazon-Solidarność-krytykuje-inicjatywe-pracownicza.html>].

⁴⁹ Gespräch mit eine_r IP-Aktivist_in im Januar 2016.

Indessen konzentrieren sich die Diskussionen der Arbeiter_innen in der IP-Sektion bei Amazon auf die tägliche Präsenz und regelmäßige Aktionen (Unterschriftenlisten, Flugblätter ...) und weniger auf einen formalen Streik. Einerseits haben selbst die regelmäßigen Streikaktionen in Deutschland zu keinem formalen Abkommen mit Amazon geführt. Andererseits scheint die tägliche Präsenz und andauernder Druck auf Amazon entscheidend zu sein, wie die bisherigen Aktionen und Organisationsanstrengungen zeigen, die tatsächlich bereits zu Verbesserungen geführt haben. Amazon hob nur wenige Wochen nach dem Bummelstreik die Stundenlöhne in Poznan und Wrocław auf 14 Zloty an und erhöhte im Spätherbst 2015 die Zulagen. In beiden Fällen hatten die Erhöhungen angeblich nichts mit den Arbeiteraktionen zu tun. In anderen Fällen verschob Amazon Entscheidungen, nachdem Arbeiter_innen ihre Unzufriedenheit offen ausgedrückt hatten, oder nahm gar Entscheidungen zurück, zum Beispiel die Änderung der Schichtzeiten.

Herausforderungen für die Arbeiteraktivist_innen in Poznan-Sady

Anfang 2016, nach dem Ende der Vorweihnachtsaison und ein Jahr nach Beginn der Organisierung, stehen die Arbeiter_innen in der IP-Amazon-Sektion vor einigen Herausforderungen und Problemen – die IP als Gewerkschaft, die Situation im FC in Poznan-Sady und die Strategie gegenüber dem Amazon-Management betreffend:

1. *Kommunikation und Versammlungen*: Es ist den Amazon-Arbeiter_innen der IP kaum möglich, sich gemeinsam zu treffen. Erstens gibt es aufgrund des Schichtsystems keinen Tag, an dem sie alle frei haben und teilnehmen können; zweitens sind sie nach zehn Stunden Arbeit und bis zu vier Stunden An- und Abfahrt erschöpft – und einige haben noch andere Arbeit zu erledigen, haben Kinder und so weiter; drittens wohnen viele Arbeiter_innen nicht in Poznan oder in der näheren Umgebung und haben kein Privatauto. Solche Treffen sind jedoch notwendig, zumal bisher die meisten IP-

Mitglieder nur aus einer einzigen Schicht und wenigen Abteilungen im FC in Poznan-Sady kommen. Es gab zwar Fortschritte bei der Organisierung in der anderen Schicht und in anderen Abteilungen im dortigen FC sowie seit Kurzem auch im FC in Wrocław, aber das Ungleichgewicht konnte bisher nicht überwunden werden.

*Hunderte unserer Kolleginnen und Kollegen sind schon von einem Tag auf den anderen entlassen worden, und die Restlichen leben in ständiger Unsicherheit, ob sie weiter beschäftigt werden. Wir lehnen es ab, die Beschäftigten in bessere und schlechtere zu spalten!*⁵⁰

2. *Beziehung zwischen blue badge und green badge Arbeiter_innen:* Die Mehrheit der IP-Mitglieder ist fest bei Amazon angestellt, während Leiharbeiter_innen, die einen großen Teil der Belegschaft stellen, in der Gewerkschaft unterrepräsentiert sind. Die Leiharbeiter_innen arbeiten mit wenigen Ausnahmen nur über kurze Zeitspannen bei Amazon. Sie haben nicht viel Zeit, sich an der Organisierung zu beteiligen, und Leiharbeiter_innen wiesen selbst darauf hin, dass sie aufgrund der kurzen Beschäftigungszeit nicht bei der IP mitmachen wollten. Viele Leiharbeiter_innen sind wegen der Arbeitsbedingungen und ihres unsicheren Beschäftigungsstatus wütend, aber viele hoffen auch auf eine Festanstellung bei Amazon, arbeiten deswegen hart und treiben die Arbeitsvorgaben nach oben. Das führt manchmal zu Konflikten mit Festangestellten, deren Status sicherer ist und die mehr „Kontrolle“ über die Vorgaben haben.

Diese Beziehung wurde in der Vorweihnachtshochsaison noch komplizierter, als Festangestellte die „leichteren“ Arbeitsaufgaben ohne Vorgaben bekamen und Leiharbeiter_innen eingestellt wurden, um die „härteren“ Aufgaben mit hohem Arbeitsdruck zu erledigen. Anfang 2016 wurde der Druck auf die Festangestellten er-

⁵⁰ Bericht der IP von der Kundgebung am FC in Poznan, 16. Dezember 2015: [<http://ozzip.pl/teksty/informacje/ogolnopolskie/item/2019-pikieta-przed-amazonem>].

höht, denen seitdem die Arbeitsaufgaben mit Vorgaben gegeben werden. Wenn sie dort zu langsam arbeiten oder Fehler machen, können sie bestraft werden. Zum Teil übernehmen LeiharbeiterInnen sogar Aufsichtsarbeiten für Festangestellte.

Die IP-Amazon-Sektion hat die prekäre Situation der Leiharbeiter_innen bereits aufgegriffen und organisierte im Dezember 2015 Kundgebungen vor Büros der Leiharbeitsagenturen *Adecco* in Poznan und Warszawa.⁵¹ Sie forderte Amazon auf, den Anteil von Leiharbeiter_innen an der Gesamtbelegschaft zu begrenzen, ohne eine genaue Zahl zu nennen. Amazon hat auf die Forderung nicht reagiert. Offensichtlich will Amazon die Belegschaft weiterhin spalten: in einen befristet eingestellten Teil, den das Management dem Rauf und Runter der Online-Verkäufe entsprechend heuern und feuern kann, und einen dauerhaft beschäftigten Teil, der das Wissen und die Fähigkeiten wahrt, die zum Betreiben des Lagers notwendig sind. Amazon wird die Leiharbeiter_innen weiterhin einsetzen, um das Arbeitstempo zu erhöhen und die Festangestellten unter Druck zu setzen – jedenfalls so lange, bis Arbeiter_innen, befristete und fest angestellte, dieser Praxis ein Ende setzen.⁵²

3. *Erschöpfung unter den Festangestellten*: Im Laufe des vergangenen Jahres haben einige der Festangestellten, die in der IP-Amazon-Sektion aktiv waren, bereits ihre Stellung gekündigt, weil sie die Arbeit nicht mehr ertragen konnten oder eine bessere Stelle gefunden haben. Viele der Festangestellten, die weiterhin in der Sektion aktiv sind, haben mittlerweile mehr als ein Jahr bei Amazon gearbeitet, das bedeutet über ein Jahr lang Tages- und Nachtschichten

⁵¹ Siehe die Berichte unter: [<http://ozzip.pl/teksty/informacje/wielkopolskie/item/1979-adecco-wyzyskuje-amazon-zyskuje-protest-w-poznaniu>] und [<http://ozzip.pl/teksty/informacje/mazowieckie/item/2018-solidarnosciowy-protest-pod-adecco-poland-w-warszawie>].

⁵² Die Organisierung von Leiharbeiter_innen wird wohl wegen ihrer kurzzeitigen Beschäftigung auch weiterhin schwierig bleiben, und ihre Organisierung auf der Ebene *einer* Firma scheint kaum angemessen. Eine Analyse der Leiharbeit und der Situation, Interessen und Kämpfe von Leiharbeiter_innen *in der ganzen Region* könnte die Grundlage bilden, um einen (zusätzlichen) Rahmen für die Organisierung und den Kampf von Leiharbeiter_innen über Firmengrenzen hinaus zu schaffen.

im vierwöchentlichen Wechsel. Sie sind müde und erschöpft. Die Krankenrate aller Festangestellten ist sprunghaft angestiegen, vor allem in der Vorweihnachtshochsaison 2015. Auch viele Arbeiter_innen der IP-Amazon-Sektion waren nicht bei der Arbeit, was es schwierig machte, Organisation und Kampf weiterzutreiben. An der Kundgebung vor dem FC in Poznan-Sady Mitte Dezember 2015 nahmen zum Beispiel nur wenige Arbeiter_innen teil.⁵³

4. *Effektive Strategien versus rechtliche Grenzen*: Die IP-Amazon-Sektion hat einen kollektiven Organisationsprozess durchlaufen. Dieser bereitete sie nicht nur auf die offizielle Tarifaueinandersetzung mit dem Management vor – Verhandlungen, die im Übrigen zu keinen Zugeständnissen von Seiten des Managements führten –, sondern stand auch hinter wilden Aktionen wie dem Bummelstreik. Die IP kann „als Gewerkschaft“ nicht die Verantwortung für wilde Streiks übernehmen, und gleichzeitig haben die gesetzlich zugebilligten Schritte, die sie „als Gewerkschaft“ unternehmen kann, wenig Wirkung gezeigt. Wilde Aktionen wie der Bummelstreik können direkten und unmittelbaren Druck auf Amazon ausüben, auch wenn sie mehr Risiken für beteiligte Arbeiter_innen mit sich bringen. Das ist auch die Lehre aus dem Streik bei Amazon in Deutschland. Eine_r der Arbeiteraktivist_innen aus dem FC in Bad Hersfeld unterstrich bei einem Treffen in Poznan, dass ihrer Erfahrung nach *nicht* angekündigte Arbeiteraktionen auf Betriebsebene den Arbeitsfluss unterbrechen und das Amazon-Management vor Probleme stellen, weil es Bestellungen nicht sofort an andere FC weitergeben kann – wie es das vor und während angekündigter Streiks bisher getan hat. Zudem führten der kollektive Zusammenhalt der Arbeiter_innen-Sektion von *Verdi* im FC von Bad Hersfeld und die Unvorhersehbarkeit einiger ihrer Aktionen zu einer Ver-

⁵³ Über die Kundgebung wurde breit in den Medien berichtet – siehe zum Beispiel [<http://poznan.wyborcza.pl/poznan/1,36037,19357237,amazon-protest-pod-poznaniem-pracownicy-przechodza-20-km.html>] – und Amazon sah sich gezwungen, zu einigen Problemen, die IP aufgeworfen hatte, Stellung zu nehmen, zum Beispiel zum Status der Leiharbeiter_innen.

besserung der dortigen Bedingungen.⁵⁴ Die größere Frage, nicht nur für Arbeiter_innen bei Amazon, bleibt: Wie kann eine langfristige Strategie des Arbeiterkampfs gegen Firmen wie Amazon festgelegt und effektiv umgesetzt werden, die der Begrenzung und Vorhersehbarkeit offizieller Gewerkschaftsaktionen und der Wirksamkeit wilder Störaktionen Rechnung trägt?

5. *Die Angriffe von Amazon*: Im Allgemeinen oszillierte die Amazon-Strategie gegenüber Gewerkschaften weitgehend zwischen dem Ignorieren von Arbeiterorganisation und -forderungen und aktivem *union bashing*. Die Aktivitäten der IP-Amazon-Sektion führten zu keinen langanhaltenden Störungen des Arbeitsprozesses. Die Serie der Ereignisse jedoch – der Bummelstreik im Juni 2015, die anschließende Konfrontation während der Tarifverhandlungen, offene Auseinandersetzungen bei Amazons Betriebsversammlungen und eine Reihe von kritischen, im Zusammenwirken mit der IP entstandenen Medienberichten – führte zu einer Zunahme der Spannungen zwischen dem Amazon-Management und den Vertrauensleuten der IP. Es gibt Anzeichen, dass es in den nächsten Monaten zu weiteren Konfrontationen kommen wird. So muss ein Arbeitgeber zum Beispiel nach dem polnischen Gewerkschaftsrecht der Gewerkschaft ein Büro im Betrieb zur Verfügung stellen, aber Amazon versucht seit einiger Zeit verstärkt, die Gewerkschaftsaktivitäten aus dem Betrieb zu verbannen, und hat daher ein Büro außerhalb des Betriebsgeländes angeboten. Während bisher die gewerkschaftlichen Vertrauensleute ihre „Gewerkschaftsstunden“, in denen sie von der Arbeit freigestellt sind, nutzen konnten, um sich am Arbeitsplatz zu treffen, erlaubt das Amazon mittlerweile nicht mehr. Seit einigen Wochen werden IP-Vertrauensleute zudem versetzt und degradiert, das heißt mit härteren Arbeitsaufgaben beauftragt.⁵⁵ Wenn

⁵⁴ Siehe den Film auf *labournet.tv*: [<http://en.labournet.tv/video/6925/amazon-workers-meeting-poznan>].

⁵⁵ Offiziell basieren die Versetzungen auf Veränderungen im Arbeitsaufkommen, aber es gab deutliche Hinweise von Managern, dass die Degradierungen auf eine Anweisung der Betriebsleitung zurückgehen (Gespräch mit Amazon-Arbeiter_innen aus Poznan, Februar 2016).

die Arbeiter_innen um die IP den Druck auf Amazon aufrechterhalten können, dürften die Angriffe des Managements weiter zunehmen.

Ausbreitung des Kampfes

Amazon erweitert nach wie vor sein Netz von Lagern und Logistikzentren in Osteuropa, eröffnete im Herbst 2015 ein neues FC in Dobrovíz bei Prag,⁵⁶ und veröffentlichte vor Kurzem Pläne für ein weiteres FC in Polen.⁵⁷ Fortschritte im lokalen Arbeiterkampf und die grenzübergreifende Organisierung und Solidarität sind daher wichtiger denn je.

Bisher ist die Zusammenarbeit von Amazon-Arbeiter_innen aus Poznan-Sady und denen aus mehreren FC in Deutschland vielversprechend gewesen. Gewerkschaftssekretäre der Dienstleistungsgewerkschaft *Verdi* haben jedoch mehrfach versucht, diese zu behindern und zu blockieren, unter anderem mit dem Argument, dass die IP, anders als *Solidarność*, nicht an der intergewerkschaftlichen Organisation *Uniglobal* teilnimmt.⁵⁸ Tatsächlich scheinen die *Verdi*-Führer zu befürchten, dass sich ihre eigenen Betriebsaktivist_innen von dem gewerkschaftlichen Basisaktivismus der IP anstecken lassen. *Verdi* kann kaum übersehen, dass die IP auf Betriebsebene erfolgreicher ist als *Solidarność*, obwohl die Organisierungsbemühungen der *Solidarność* bei Amazon durch *Uniglobal* unterstützt werden. Da die *Solidarność* die IP weiterhin als Konkurrentin begreift und deren „radikale“ Positionen und Strategien öffentlich angreift,⁵⁹ wird es notwendig bleiben, sich solchen Versuchen von Ge-

⁵⁶ Siehe [<http://www.praguepost.com/realty/49666-amazon-center-in-dobroviz-starts-operation>].

⁵⁷ Siehe [<http://wyborcza.pl/1,91446,19399591,amazon-planuje-rozbudowe-sieci-centrow-logistycznych-w-polsce.html>].

⁵⁸ *Verdis* Koordinator für Amazon hat die grenzübergreifenden Treffen zum Beispiel als „kontraproduktiv“ bezeichnet und behauptet, sie würden dem Amazon-Management in die Hände spielen (Angabe einer Arbeiter_in auf einem Treffen in Berlin im Januar 2016).

werkschaftsführern, die Arbeiterselbstorganisation zu diskreditieren oder zu untergraben, entgegenzustellen.

Das letzte grenzüberschreitende Treffen von Amazon-Arbeiter_innen aus Polen und Deutschland fand zwischen dem 18. und 21. Februar in Berlin statt. Dazu wurden auch Amazon-Arbeiter_innen aus anderen Ländern wie Frankreich, Italien, der Tschechischen Republik und Spanien eingeladen, aber bisher ist von dort aus niemand dem Aufruf zur aktiven Beteiligung gefolgt.⁶⁰ Arbeiter_innen der IP-Amazon-Sektion betonen, dass es enorm wichtig sei, darüber hinaus Kontakte zu Arbeiter_innen in weiteren Ländern mit großen Amazon-Lagern aufzubauen: den USA, Großbritannien, Japan und China.

Appendix

Chronologie der Ereignisse bei Amazon in Poznan-Sady von Mitte 2014 bis Anfang 2016

Sommer 2014

- Amazon beginnt im FC in Poznan-Sady, zuerst Teamleiter und später andere Arbeiter_innen mit auf drei Monate befristeten Verträgen einzustellen.

⁵⁹ Eine ähnliche Auseinandersetzung findet in Deutschland statt, wo allerdings Mitstreitende aus den „linken“ Solidaritätsgruppen einen Bruch mit der *Verdi*-Führung vermeiden wollen. Sie äußern sich zwar mehr oder weniger kritisch zur *Verdi*-Führung, können sich jedoch autonome Arbeiterkämpfe nicht außerhalb mächtiger Gewerkschaften und Parteien vorstellen. Einige vertreten trotzkistische Positionen, andere stehen ganz einfach auf den Lohnlisten von *Verdi*, anderen DGB-Gewerkschaften oder der sozialdemokratischen Partei *Die Linke*. Diese Partei hat bereits versucht, die Arbeiteraktionen bei Amazon in Polen für ihre eigenen politischen Manöver zu funktionalisieren, als sie mit *Verdi* und *Solidarność* im Oktober 2015 in Berlin einen Workshop zu den Arbeitskämpfen bei Amazon abhielt und dabei wilde Arbeiterkämpfe und autonome Formen der Arbeiterorganisation konsequent ausblendete.

⁶⁰ Mehr Informationen finden sich auf der Website des „grenzübergreifenden Amazon-Arbeiter_innen-Treffens“: [<https://amworkers.wordpress.com>].

- Erste Diskussionen unter IP-Aktivist_innen in Poznan über Arbeit und Intervention bei Amazon.

September 2014

- Das Amazon-FC in Poznan-Sady wird am 15. September eröffnet, die beiden FC in Wrocław folgen zwei Wochen später.

Oktober 2014

- Beginn der Einstellung von Leiharbeiter_innen.

November 2014

- Viele Überstunden, erste Konflikte mit dem Management.
- Arbeiter_innen kontaktieren die IP in Poznan, um eine Gewerkschaftssektion zu gründen.
- Erstes Treffen von Amazon-Arbeiter_innen mit IP-Aktivist_innen am 20. November im IP-Büro.

Dezember 2014

- Viele Arbeiter_innen mit Dreimonatsverträgen werden fest eingestellt, die ersten am 8. Dezember.
- Flugblätter ohne IP-Logo werden am 8. und am 18. Dezember an den Haltestellen der Firmenbusse verteilt.
- Bildung der gewerkschaftlichen Betriebssektion auf dem Parkplatz von Amazon am 16. Dezember.
- Das Amazon-Management wird am 23. Dezember über die Bildung der IP-Sektion informiert.
- Zwei Arbeiter_innen werden Amazon gegenüber offiziell als Vertrauensleute benannt.
- Die meisten Leiharbeiter_innen werden nach der Hochsaison vor Weihnachten wieder entlassen.

Januar 2015

- *Solidarność* gründet Anfang Januar eine Gewerkschaftssektion in den beiden FC in Wrocław.

- Erste Unterschriftenaktion von Arbeiter_innen im FC in Poznan-Sady gegen Arbeit am 6. Januar (Feiertag) mit etwa 100 Unterschriften.
- Erstes offenes Treffen der IP-Amazon-Sektion am 9. Januar (außerhalb des FC).
- Ein IP-Flugblatt, das gegen die Nichtzahlung von Zulagen für Dezember protestiert, wird am 16. Januar verteilt.
- Erstes Treffen zwischen IP und dem Management Mitte Januar: Gespräche über nicht gezahlte Löhne, das Wirrwarr um die Zulagen, kryptische Lohnabrechnungen und die Rolle der Leiharbeitsfirmen.
- Erste Diskussionen über eine Kontaktaufnahme mit den streikenden Amazon-Arbeiter_innen in Deutschland, Zweifel an *Verdis* Rolle.
- Erste Kontakte mit Amazon-Arbeiter_innen und Unterstützer_innen (Bad Hersfeld, Berlin, Leipzig) per Email.
- Ende Januar hat die IP mehr als 80 Mitglieder im FC in Poznan-Sady.

Februar 2015

- Ein IP-Flugblatt zur Funktionsweise der Gewerkschaft wird am 2. Februar verteilt.
- Vollversammlung der IP-Mitglieder bei Amazon und Bestimmung der Vertrauensleute am 20. Februar.

März 2015

- Die IP-Amazon-Sektion wird zu einer firmenübergreifenden Sektion, damit auch die Leiharbeiter_innen bei Amazon eingeschlossen werden können.
- Die IP-Amazon-Sektion verteilt am 6. März ein vierseitiges Flugblatt über die Probleme bei der Arbeit und die Bemühungen um gewerkschaftliche Organisation.
- Treffen von Amazon-Arbeiter_innen aus Poznan-Sady und Bad Hersfeld sowie *blockupy*-Aktivist_innen am 19. März in Frankfurt.

- Erstes Treffen mit der Amazon-Sektion von *Solidarność* am 23. März in Wrocław mit Diskussionen über die betrieblichen Sozialleistungen.
- Unterschriftenaktion von Arbeiter_innen gegen Arbeit am Ostermontag Ende März; Amazon gibt nach, am Ostermontag wird nicht gearbeitet.
- Ende März hat die IP-Sektion in Poznan-Sady 150 Mitglieder.

April 2015

- Am 2. April Unterschriftenaktion von 53 Arbeiter_innen für einen kürzeren Arbeitstag (bis 12:30 Uhr) am Samstag vor Ostern (4. April); Amazon lehnt das ab, weil es dafür „zu spät“ sei.
- Erstes „offizielles“ grenzübergreifendes Amazon-Arbeiter_innen-Treffen mit Arbeiter_innen aus Poznan-Sady, Bad Hersfeld, Leipzig und Brieselang vom 24. bis 26. April in Bad Hersfeld.
- Die IP-Sektion hat Ende April sieben Vertrauensleute.

Mai 2015

- Unterschriftenaktion mit 400 Unterzeichnenden gegen steigende Arbeitsvorgaben und niedrige Löhne am 15. Mai.
- Treffen zwischen IP und Management zur Unterschriftenaktion am 15. Mai; Themen sind die mangelnde Qualität der Firmenbusse, die Forderung nach Arbeitsplänen über längere Zeiträume, die betrieblichen Sozialleistungen, die Forderung nach Informationen über die Konkurrenzfähigkeit in der Region und mögliche Lohnerhöhungen.
- Treffen in Poznan am 22. Mai mit Amazon-Arbeiter_innen aus Poznan-Sady, Bad Hersfeld und Brieselang.
- Teilnahme dieser Amazon-Arbeiter_innen an der von der IP organisierten Demonstration gegen prekäre Arbeitsverhältnisse am 23. Mai in Warszawa.

Juni 2015

- Amazon meldet der IP am 3. Juni die ersten Entlassungen, die mit dem Nichterreichen der Arbeitsvorgaben begründet werden.

Die IP stimmt den Entlassungen nicht zu, die Arbeiter_innen bleiben.

- Am 13. Juni Treffen von Amazon-Arbeiter_innen aus Poznan-Sady, Bad Hersfeld und Brieselang in Poznan.
- Die IP macht am 23. Juni eine Umfrage, an der 550 Arbeiter_innen teilnehmen, die sich gegen die geplante Änderung der Schichtzeiten wenden.
- Wilder Bummelstreik mit Dutzenden Arbeiter_innen im FC in Poznan-Sady gegen Überstunden im Zusammenhang mit einem Streik bei Amazon in Deutschland am 24./25. Juni.
- Fünf Arbeiter_innen werden am 25. Juni wegen des Bummelstreiks von der Arbeit suspendiert; später werden zwei von ihnen entlassen.
- Die IP verteilt am 25. Juni Flugblätter zu den Streiks bei Amazon in Deutschland, und ein Transparent zur Unterstützung des Streiks hängt von einer Brücke nahe des FC in Poznan-Sady.
- Die IP verkündet am 26. Juni ihre Forderungen an Amazon und den offiziellen Beginn der Tarifaueinandersetzung am 1. Juli.
- Am 28. Juni beginnt Amazon eine Reihe von Verhören von Teilnehmer_innen am Bummelstreik; Vertrauensleuten der IP wird nicht erlaubt daran teilzunehmen. Die IP informiert die Arbeiter_innen über ihre Rechte.
- Ende Juni hat die IP mehr als 200 Mitglieder und 10 Vertrauensleute im FC in Poznan-Sady.

Juli 2015

- *Solidarność* kritisiert die IP am 7. Juli in einer Presseerklärung zum Bummelstreik.
- Die IP veröffentlicht am 9. Juli eine Antwort auf die Kritik von *Solidarność*.
- Erste Tarifverhandlung am 10. Juli in Poznan über die Forderungen.
- Die IP verteilt am 10. Juli ein Flugblatt vor den Amazon-FC in Wrocław.

- IP-Pressekonferenz am 15. Juli zum 20. Jahrestag der Amazon-Gründung.
- Ende Juli hat die IP-Amazon-Sektion 240 Mitglieder.

August 2015

- Zweite Tarifverhandlungsrunde zu den Forderungen der IP am 11. August.
- Eröffnung des zweiten *pick tower* in Poznan-Sady Ende August.

September 2015

- Zweites „offizielles“ grenzübergreifendes Amazon-Arbeiter_innen-Treffen mit Arbeiter_innen aus Poznan-Sady, Bad Hersfeld und Brieselang vom 11. bis 13. September in Poznan.
- Die IP verteilt am 11. September am FC in Poznan-Sady Flugblätter.
- Kundgebung im Stadtzentrum von Poznan als Teil des grenzübergreifenden Treffens am 12. September.
- Dritte Tarifverhandlungsrunde mit dem Amazon-Management am 15. September. Die IP erklärt die Verhandlungen danach für gescheitert.

Oktober 2015

- Amazon beschäftigt in Poznan-Sady Anfang Oktober 1.700 *blue-badge*-Arbeiter_innen (direkt bei Amazon Beschäftigte) und 1.600 *green-badge*-Arbeiter_innen (von Leiharbeitsfirmen).
- Hunderte Neueinstellungen pro Woche über Leiharbeitsfirmen zur Vorweihnachtssaison.
- Die IP verteilt am 22. Oktober am FC in Poznan-Sady ein Flugblatt zu den Problemen der Leiharbeiter_innen.
- IP-Kundgebung vor der Leiharbeitsfirma *Adecco* in Poznan am 28. Oktober.

November 2015

- IP-Flugblatt zu Amazons Ankündigung „Eine Million Güter gelagert“ wird am FC in Poznan-Sady am 18. November verteilt.

- Verteilung eines IP-Flugblatts an einem der FC in Wrocław am 20. November.
- Amazon beendet die Schlichtung, die Teil des Tarifverhandlungsprozesses ist, am 24. November.
- Weitere Presseerklärung der *Solidarność*, in der die IP für ihre Streikandrohung kritisiert wird, am 26. November.
- Verteilung von Flugblättern am neuen Amazon-FC in Dobrovíz, Tschechische Republik, am 29. November.

Dezember 2015

- Treffen von Amazon-Arbeiter_innen aus Poznan-Sady und Leipzig und Unterstützer_innen in Leipzig am 9. Dezember.
- Unterschriftenaktion von Gabelstaplerfahrer_innen im FC in Poznan-Sady mit der Forderung nach höheren Löhnen und Zulagen in der zweiten Dezemberwoche.
- IP-Kundgebungen zur Unterstützung von Leiharbeiter_innen vor den Büros der Leiharbeitsfirma *Adecco* in Poznan und Warszawa am 16. Dezember.
- IP-Kundgebung vor Amazon in Poznan-Sady am 16. Dezember; Verteilung eines Flugblatts mit einer Solidaritätserklärung von Amazon-Arbeiter_innen aus Leipzig.
- Viele Entlassungen von Leiharbeiter_innen ab Mitte Dezember, dem Ende der Vorweihnachtssaison.

Januar 2016

- Amazon beschäftigt 1.700 *blue-badge*- und 2.400 *green-badge*-Arbeiter_innen in Poznan-Sady und 700 bzw. 1.600 *blue badges* und 1.000 bzw. 2.000 *green badges* in den beiden FC in Wrocław.
- Verteilung eines Flugblatts am FC in Poznan-Sady mit Informationen zur IP-Aktivität und der Aufforderung einzutreten am 21. Januar.
- Die Leiharbeitsfirma *Adecco* sucht am 25. Januar erneut Leiharbeiter_innen für Amazon, nachdem erst kurz vorher vielen Leiharbeiter_innen gekündigt worden war.

Februar 2016

- Arbeitsgerichtsverhandlung einer Arbeiterin, die wegen ihrer Teilnahme am Bummelstreik im Juni entlassen worden ist, am 2. Februar.
- Drittes „offizielles“ grenzübergreifendes Amazon-Arbeiter_innen-Treffen mit Arbeiter_innen aus Poznan-Sady, Bad Hersfeld, Brieselang und Leipzig vom 18. bis 21. Februar in Berlin.
- Verteilung eines Flugblatts der IP vor dem FC in Brieselang bei Berlin als Teil des grenzübergreifenden Treffens am 19. Februar.

ARBEIT ■ BEWEGUNG ■ GESCHICHTE

ZEITSCHRIFT FÜR HISTORISCHE STUDIEN 2016/1

bis Dezember 2015 *JahrBuch für Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung*

Schwerpunkt: Linke Betriebsintervention, wilde Streiks und operaistische Politik 1968 bis 1988 • **Aus dem Inhalt:** Antonio Lenzi: Die Entstehung der italienischen revolutionären Linken: das Beispiel von „Il Manifesto“ und „Lotta Continua“ • Davide Serafino: Der Kampf gegen gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen am Beispiel von „Chicago Bridge“ in Sestri Ponente (Genova) 1968/69 • Sebastian Kasper: Unter der Parole „Kampf gegen die Arbeit!“ – Die Betriebsintervention der frühen Sponti-Bewegung • Torsten Bewernitz: „Terror der ausländischen Arbeiter“. Die „wilden“ Streiks im Rhein-Neckar-Gebiet im Mai 1973 • Nelli Tügel: Streik, Solidarität, Selbstermächtigung? Aushandlungsprozesse im Umfeld des wilden Streiks bei den Kölner Fordwerken 1973 und des Besetzungstreiks bei Krupp in Duisburg-Rheinhausen 1987/88 • Dietmar Lange: Konferenz betriebsinterventionistischer Gruppen der europäischen radikalen Linken in Paris im April 1973 – ein zeitgenössischer Bericht • Interview mit Karl Heinz Roth: Betriebsintervention und Internationalismus Anfang der 1970er-Jahre • **Weitere Artikel:** Giselle Sakamoto Souza Vianna über Zwang und formale Freiheit in der modernen Sklaverei in Brasilien • Michael Kitzing über Richard Jäckle, „den badischen Schumacher“. Zur Gründungsgeschichte der badischen SPD 1945/46 bis 1952.

ARBEIT ■ BEWEGUNG ■ GESCHICHTE wendet sich an Historikerinnen, Historiker, Studierende und historisch Interessierte. Sie präsentiert Ergebnisse der historischen Forschung zur deutschen, europäischen und außereuropäischen Arbeiterbewegung, zur Sozialgeschichte und Geschichte der Arbeitswelt, zur Alltagsgeschichte u. a. m.



ARBEIT ■ BEWEGUNG ■ GESCHICHTE erscheint ab Januar 2016 dreimal jährlich im Metropol Verlag mit einem Jahresumfang von ca. 660 Seiten.

ISSN: 2366-2387 • ISBN: 978-3-86331-281-7

Heft 2016/1 • 231 Seiten • 14,- Euro, zzgl. Porto

Jahresabonnement (3 Hefte): 35,- Euro

(Ausland 45,- Euro), einschl. Porto

Bestellungen: Metropol Verlag

Friedrich Veitl • veitl@metropol-verlag.de

metropol-verlag.de

www.arbeiterbewegung-jahrbuch.de

METROPOL

